

**Ввиду тяжелой эпидемиологической обстановки в стране все чаще возникает необходимость дистанцировать работников путем перевода их на так называемую «удаленную работу». Как же соблюсти гарантии работника при этом, не нарушив законодательство о труде.**

Переход работника на дистанционную работу возможен **по соглашению сторон** (нанимателя и работника). При этом не имеет значение, от кого исходит инициатива о таком переходе, от работника или от нанимателя.

Но поскольку трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, то при наличии соглашения о переходе на выполнение работы дистанционно, работнику и нанимателю данное условие надо будет оформить дополнительным соглашением к трудовому договору (ч. 4 ст. 19 ТК). В нем нужно прописать все условия, предусмотренные законодательством для трудового договора о дистанционной работе, в том числе:

- условие о том, что работа является дистанционной;
- порядок и сроки обеспечения работника оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, необходимыми для исполнения работником своих трудовых обязанностей;
- размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование оборудования, если оно арендовано или принадлежит работнику.
- порядок возмещения иных расходов, связанных с выполнением дистанционной работы;
- порядок и сроки представления работником отчетов о выполненной работе;
- условия обмена электронными документами или сообщениями в электронном виде (в т.ч. СМС, файлами и записями), содержащими задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя.

Кроме того, изменение в трудовой договор оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, с которым работник ознакомливается под роспись (п. 15 ч. 1 ст. 55 ТК).

Также **наниматель имеет право в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами** предложить работнику выполнение работы дистанционно **в одностороннем порядке**. При этом наниматель обязан соблюсти порядок, предусмотренный ст. 32 ТК, и сроки, установленные пунктом 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. №143 «О поддержке экономики».

Согласно пункту 14 данного Указа нанимателю предоставлено право изменять существенные условия труда работника, в том числе устанавливать дистанционную работу, в связи с обоснованными причинами

неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, предупредив об этом работника письменно не позднее, чем за 1 календарный день. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 4 ст. 32, ч. 4 ст. 48 ТК).

***Важно!** Не следует забывать, что если причины не связаны с неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации (к примеру, наниматель не планирует в дальнейшем деятельность, необходимо соблюдать месячный срок уведомления, предусмотренный ч. 3 ст. 32 ТК.*

Если работник готов продолжить работу с изменившимися условиями труда, то в трудовой договор вносятся соответствующие изменения о выполнении работы дистанционно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК.

Переход с дистанционной работы на обычную работу с предоставлением рабочего места может быть осуществлен в порядке, аналогичном приведенному выше порядку перехода на дистанционную работу.

При разрешении вопроса о введении дистанционной работы может возникнуть вопрос о наличии перевода. Напомним, что переводом является поручение работнику работы как по другой должности (профессии), квалификации, так и в другой местности. В связи с тем, что дистанционный работник самостоятельно выбирает место, на котором он будет выполнять работу, а перевод - это поручение нанимателя, требующее письменного согласия работника, то в данном случае перевод в другую местность не происходит (ч. 1, 2 ст. 30, ч. 1 ст. 307-1 ТК).

Не будет в данной ситуации и перемещения, т.к. исходя из определения перемещения (ч. 1 ст. 31 ТК) оно осуществляется по распоряжению нанимателя без согласия работника. То есть это прерогатива нанимателя, но и он это может делать только при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин. В отношении же дистанционных работников, как было указано выше, законодатель сделал исключение, и они самостоятельно, без необходимости получения от нанимателя какого-либо согласия, определяют свое место работы (ч. 4 ст. 31, ч. 1 ст. 307-1 ТК).

Заместитель начальника отдела надзора  
за соблюдением законодательства о  
труде Гомельского областного управления  
Департамента государственной  
инспекции труда

А.Н. Матюк